

## DECISION UNILATERALE RELATIVE A LA GESTION DES JOURS FLOTTANTS (LIBRES)

### Préambule

La durée annuelle de travail de 1607h en vigueur dans l'entreprise a été calculée avec 11 jours fériés chômés. Or, d'une année sur l'autre les jours fériés chômés varient. De plus, deux répartitions de la durée collective cohabitent dans l'entreprise :

- Le travail du mardi au samedi midi
- Le travail du lundi au vendredi

Afin de respecter une durée annuelle de 1607h pour chaque exercice pour tous les collaborateurs, L'Entreprise octroie aux salariés :

- Des jours de fermeture
- Des jours flottants

Ces jours sont définis chaque année par la Direction en fonction :

- des jours fériés de l'année considérée,
- de la répartition du travail (du lundi au vendredi OU du mardi au samedi midi)

Par ailleurs, les jours flottants sont également accordés aux salariés en forfait jours.

Or, le constat est fait que l'acquisition et la gestion de ces jours flottants posent des problèmes pratiques en cas d'entrée ou de sortie en cours d'année et en cas de changement d'affectation du collaborateur qui induit un changement dans la répartition du travail (passage d'une semaine de travail du lundi au vendredi à une semaine de travail du mardi au samedi matin et vice-versa).

C'est pourquoi l'entreprise a décidé de simplifier les règles de gestion de ces jours.

Ainsi, la Direction a décidé de mettre fin au 31 décembre 2022 à toutes les règles de gestion des jours flottants appliqués jusqu'alors et de mettre en place de nouvelles règles de gestion à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2023.

Ces nouvelles règles applicables au 1<sup>er</sup> janvier 2023 sont présentées ci-après.

### Article 1 – Objet et définition des jours flottants (libres)

La présente décision unilatérale a pour objet de fixer les modalités d'attribution et de prise des jours flottants, appelés aussi « jours libres » dans le compteur My Link RH, pour l'année 2023.

Il est précisé que ces jours flottants (libres) ne se substituent à aucun autre congé d'origine légale ou conventionnelle.

Le principe est l'acquisition d'un jour flottant (libre) rémunéré pour compenser un jour férié défini par la Direction et qui tombe un jour de repos.

Compte tenu de l'organisation des différents sites de la CEBFC, les salariés seront répartis dans deux grandes catégories, définies selon l'horaire collectif de leur site de rattachement :

- Catégorie 1 : les sites dont l'horaire collectif est du mardi au samedi (le réseau, les agences)
- Catégorie 2 : les sites dont l'horaire collectif ou la répartition du travail est du lundi au vendredi (le siège, agence)

## **Article 2 - Bénéficiaires**

Tous les salariés (CDD, CDI, temps complet, temps partiel) soumis à l'annualisation du temps de travail en vigueur dans la CEBFC bénéficient des jours flottants (libres).

Les salariés en convention de forfait annuel en jours bénéficient également des jours flottants (libres).

En conséquence, sont exclus, car ne bénéficient pas de l'annualisation de leur temps de travail, ni d'une convention de forfait annuel en jours, les cadres dirigeants, les alternants et les intérimaires.

Sont également exclus les stagiaires puisqu'ils ne sont pas salariés.

## **Article 3 - Fait générateur**

Chaque année, la Direction continuera de définir unilatéralement des jours flottants (libres) et des jours de fermeture, en fonction :

- du calendrier civil et du positionnement des jours fériés sur les jours de la semaine ;
- de la répartition du travail (travail du lundi au vendredi OU travail du mardi au samedi).

Chaque année, certains jours fériés définis annuellement par la Direction selon les deux catégories susmentionnées (travail du lundi au vendredi OU travail du mardi au samedi) ouvriront droit à des jours flottants (libres).

Pour l'année civile 2023, les jours fériés ouvrant droit à jours flottants (libres) sont les suivants :

<b><u>Catégorie 1</u> : répartition du travail du mardi au samedi</b>		
<b>Jours flottants 2023</b>	<b>Jour férié tombant un jour de repos habituel</b>	<b>Mois d'acquisition du Jour Flottant</b>
Jour flottant n°1	Lundi 10 avril 2023 (Pâques)	1er avril 2023
Jour flottant n°2	Lundi 1 <sup>er</sup> mai	1er mai 2023
Jour flottant n°3	Lundi 8 mai	1er mai 2023
Jour flottant n°4	Lundi 25 décembre (Noël)	1er décembre 2023

<b><u>Catégorie 2</u> : répartition du travail du lundi au vendredi</b>		
<b>Jours flottants 2023</b>	<b>Jour férié tombant un jour de repos habituel</b>	<b>Mois d'acquisition du Jour Flottant</b>
Aucun jour flottant	-	-

#### **Article 4 - Conditions d'acquisition (cumulatives)**

- le salarié doit être présent dans l'effectif à la date du Jour Férié considéré (ce qui suppose que le salarié puisse être en suspension du contrat de travail à la date du Jour Férié considéré) ;
- le salarié doit être rémunéré à 100%\* par la CEBFC à la date du Jour Férié considéré ;  
*\*il ne s'agit pas d'une référence à la durée du travail, mais du versement de l'intégralité de la rémunération contractuelle par la CEBFC*

Exemples :

- salarié en arrêt maladie du 18 novembre 2022 au 28 décembre 2023 (maintien de la rémunération à 100% les 6ers mois, soit du 18 novembre 2022 au 17 mai 2023) :
  - o acquisition des jours flottants n°1,2,3
  - o pas d'acquisition du jour flottant n°4
- salarié embauché le 1<sup>er</sup> décembre 2022 et malade du 24 avril 2023 au 15 mai 2023, et présent le reste de l'année 2023 (pas de maintien de salaire car ancienneté inférieure à 6 mois)
  - o acquisition du jour flottant n°1
  - o pas d'acquisition du jour flottant n°2 et 3
  - o acquisition du jour flottant n°4

#### **Article 5 - Date ouverture du droit sur My Link RH**

Le droit est ouvert sur My Link RH au 1<sup>er</sup> jour du mois comprenant le jour férié générateur de Jour flottant, sauf lorsque la date de sortie du salarié est connue au 1<sup>er</sup> jour du mois concerné.

Si la Direction a connaissance postérieurement au 1<sup>er</sup> jour du mois d'un évènement qui empêche l'acquisition du Jour flottant (libre), le jour flottant (libre) crédité à tort sur My Link RH sera régularisé.

La régularisation pourra prendre différentes formes selon la situation :

- en cas de Jour flottant (libre) pris « à tort » : il sera retraité (récupération sur le solde de tout compte en cas de sortie, ou transformé en RTT ou CP avec l'accord du salarié) ;
- En Cas de Jour flottant (libre) crédité à tort sur My Link RH mais non pris : régularisation sur Link RH au moment où l'évènement est renseigné dans la GTA (gestion des temps).

#### **Article 6 - Période de prise**

A compter de la date d'ouverture du droit, et jusqu'au 31 décembre de l'année civile considérée.

Les Jours flottants s'ajoutent aux droits à congés payés et aux jours RTT auxquels ils peuvent être accolés.

#### **Article 7 - Modalités de la prise**

- à l'initiative du salarié, sur validation de la hiérarchie ;
- prise par journée entière uniquement.

## Article 8 - Sort des reliquats au 31/12

Les jours flottants (libres) non pris au 31 décembre de chaque année sont perdus.

Ils ne feront l'objet d'aucune indemnisation, et d'aucun report sur l'année suivante.

Les jours flottants (libres) ne peuvent pas faire l'objet d'un « don solidaire », ni être placés sur le CET.

## Article 9 - Evènements sur la période : acquisition et illustration par des exemples

	Acquisition	Illustrations
<b>Entrée en cours de période</b>	Acquisition à compter du 1 <sup>er</sup> jour du mois où se situe un JF ouvrant droit à un JL	Embauche le lundi 8 mai 2023 Jour flottant n°2 : pas d'acquisition Jour flottant n°3 : acquisition
<b>Sortie en cours de période</b>	En cas de sortie avant le JF et connue au 1 <sup>er</sup> jour du mois où se situe le JF : pas d'acquisition	Sortie le 26 avril 2023 Jours flottants acquis : n°1 Jours flottants pris : aucun Le jour flottant n°1 non pris est perdu.
<b>Absence non rémunérée, ou rémunérée à moins de 100% le jour du fait générateur</b>	Pas d'acquisition	Absence maladie non rémunérée du 13/02/2022 au 30/04/2023 Reprise activité le 01/05/2023 Jour flottant n°1 : pas d'acquisition Jours flottants n°2-3-4 : acquisition
<b>Absence rémunérée à 100% en cours au jour du fait générateur</b>	Acquisition	Absence maladie rémunérée à 100% du 15/11/2022 au 14/05/2023 Absence maladie rémunérée à 50% du 15/05/2023 au 14/11/2023 Absence maladie non rémunérée du 15/11/2023 au 31/12/2023 Jour flottant n°1 : acquisition Jour flottant n°2 : acquisition Jour flottant n°3 : acquisition Jour flottant n°4 : pas d'acquisition
<b>Maladie /AT après le fait générateur</b>	Si absence maladie / AT dans le mois mais postérieure au fait générateur : acquisition	Absence AT du 27/12/2023 au 31/12/2023 Jour flottant n°4 : acquisition Si le jour a été pris avant l'AT : RAS Si le jour flottant avait été posé entre le 29/12 et le 31/12 : il est perdu (pas de report)
<b>Changement d'affectation</b>	Basculement sur les règles d'acquisition propre à son site à compter de la date de changement d'affectation	Salarié travaillant en agence, affecté à un poste au siège le 1 <sup>er</sup> novembre 2023 Jours flottants n°1-2-3 : acquisition

		Ces 3 jours flottants restent acquis au 1 <sup>er</sup> novembre 2023. Jour flottant n°4 : non concerné
<b>Renouvellement CDD (avenant)</b>	Acquisition perdue	CDD du 01/01/2023 au 31/05/2023 Renouvellement du CDD du 01/06/2023 au 16/06/2023 Jours flottants n°1-2-3 : acquisition Jours flottants acquis et non pris au 31/05/2023, sont maintenus au 01/06/2023
<b>CDD successifs</b>	Acquisition en fonction de la catégorie d'appartenance	CDD du 01/01/2023 au 31/05/2023 Nouveau CDD du 01/06/2023 au 16/06/2023 Jours flottants n°1-2-3 : acquisition Jours flottants acquis et non pris au 31/05/2023, sont maintenus au 01/06/2023
<b>CDD suivi immédiatement d'un CDI</b>	Acquisition en fonction de la catégorie d'appartenance	CDD du 01/01/2023 au 31/05/2023 CDI à compter du 01/06/2023 Jours flottants n°1-2-3 : acquisition Jours flottants acquis et non pris au 31/05/2023, sont maintenus au 01/06/2023
<b>Salarié en Congé de Fin de Carrière (CFC)</b>  <u>Rappel du principe du CFC :</u> - 1 <sup>ère</sup> période du CFC travaillée à 100% et rémunérée à 70%  - 2 <sup>ème</sup> période du CFC non travaillée et rémunérée à 70% du salaire de base annuel  - Un avenant formalise le CFC	Acquisition sur la première période travaillée  Acquisition sur la deuxième période travaillée (car présence dans les effectifs et rémunération contractuelle intégralement versée)	CFC du 01/03/2023 au 28/02/2024 : - 1 <sup>ère</sup> période travaillée du 01/03/2023 au 30/09/2023 (7 mois) - 2 <sup>ème</sup> période non travaillée du 01/10/2023 au 28/02/2024 Jours flottants n°1-2-3 : acquisition Jour flottant n°4 : acquisition En pratique, les jours flottants n°1 à 3 devront être pris avant le 01/10/2023. A défaut, ils seront perdus. Le jour flottant n°4 sera acquis en théorie, mais ne pourra être pris car le contrat de travail du salarié est suspendu sur le mois de décembre

### **Article 10 – Consultation du compteur des jours flottants (libres)**

Compte tenu du décalage entre la Gestion des Temps et Activités et la paie, il a été décidé de supprimer les compteurs Jours flottants (libres) sur les bulletins de paie à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2023.

Chaque collaborateur pourra consulter à tout moment son acquisition de jours flottants (libres) sur My Link RH.

### **Article 11 – Information collective**

Le Comité Social et Economique a été informé de la dénonciation des règles de gestion des Jours flottants (libres) au 31 décembre 2022, lors de la réunion CSE du 17 novembre 2022. Les principales règles de la nouvelle procédure leurs ont également été présentées pour information lors de cette réunion.

Les salariés ont été informés de la dénonciation des règles de gestion des Jours flottants (libres) au 31 décembre 2022, par courriel individuel le 30 novembre 2022. La présente DUE fera également l'objet d'un affichage et d'une publication sur l'intranet de l'entreprise.

### **Article 12 – Durée**

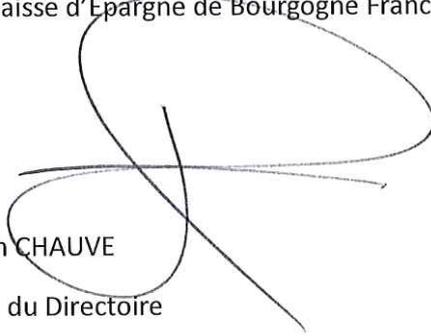
La présente décision unilatérale produit un effet à durée déterminée du 1er janvier 2023 au 31 décembre 2023.

Elle ne saurait créer un droit acquis au bénéfice des salariés, ni constituer un usage ou un engagement unilatéral postérieurement à cette date.

Elle prendra donc fin automatiquement et de plein droit le 31 décembre 2023.

Fait à Dijon, le 30 novembre 2022.

Pour la Caisse d'Epargne de Bourgogne Franche-Comté



M Fabien CHAUVE

Membre du Directoire